

Alla vigilia della consultazione referendaria, ancora prima di sottolineare le ragioni che ben motivano una approvazione dei risultati conseguiti, nessuno può dimenticare quello che è accaduto, pur senza incedere in polemiche che affidiamo, volentieri, a coloro che prediligono mestare nel fango.

Pochi mesi fa la Banca interrompeva unilateralmente il negoziato in quanto, a suo avviso, le proposte di modifica al progetto aziendale del 25 settembre erano inaccettabili.

La proposta del 25 settembre era l'unica, mai modificata o sostituita, respinta da TUTTI i Sindacati, maggioranza o minoranza che fossero.

Un progetto che fondava i suoi presupposti su obiettivi apertamente dichiarati dalla delegazione aziendale:

- a. superamento di qualsivoglia differenziazione mansionistica e introduzione di una flessibilità totale: - tutti fanno tutto -;
- b. al riconoscimento del merito ad una parte di colleghi, doveva fare riscontro il riconoscimento del demerito ad un'altra parte dei colleghi: - se qualcuno guadagna di più, qualcun altro dovrà guadagnare di meno -;
- c. affermazione di assoluto, incontrastato e incontrastabile "arbitrio" nella gestione.

Con fin troppa evidenza si trattava di un'aggressione, senza precedenti, alle conquiste e alle garanzie acquisite nel corso degli anni.

Accettare quell'impostazione significava condannare le colleghe e i colleghi all'obbedienza, senza se e senza ma, nei confronti del "CAPO".

Di fronte al blocco del negoziato imposto dalla Banca si presentavano 2 alternative:

- lasciare inalterato il sistema delle carriere e degli avanzamenti;
- percorrere una strada diversa, accantonando - momentaneamente - il progetto della grande riforma, per perseguire l'obiettivo di introdurre significativi correttivi all'esistente.

Ed è stata quest'ultima la ragionata scelta che da un lato ha consentito di confermare alcuni indispensabili presidi (esempio: scatto di anzianità) e, dall'altro, di conseguire avanzamenti di spessore.

VOTARE "SI"

Significa, innanzitutto, condividere la scelta di non trasformare il nostro ambiente di lavoro in una giungla e di non sottrarre alle colleghe e ai colleghi ogni tutela.

VOTARE "SI"

Significa rendere operative le acquisizioni conseguite che, per taluni aspetti, rappresentano RILEVANTI NOVITA':

- la concreta possibilità, offerta alle generazioni più giovani e non solo, con almeno 5 anni di anzianità di Banca, di partecipare a un concorso (prova scritta e orale), non inquinato da altri punteggi (valutazione, ecc.) per l'avanzamento alla fascia 4 dell'Area Manageriale.

Un concorso con cadenza annuale e con un numero di posti disponibili, rispetto alle assunzioni dall'esterno, consistente e costante;

- la conferma della prova professionale, aperta a coloro che abbiano maturato almeno 6 anni di anzianità nel grado di Assistente, è accompagnata da importanti acquisizioni:

- a. 150 posti disponibili nel triennio 2017-2019;
- b. non vi saranno più assunzioni dall'esterno a quel grado che, quindi, sarà alimentato esclusivamente dall'interno;
- c. l'adeguamento del livello stipendiale del Coadiutore (+ € 2.000,00) renderà molto appetibile l'avanzamento a quel grado anche da Assistente Superiore;
- ai Coadiutori sarà adeguato di € 2.000,00 il livello stipendiale che, in tal modo, sarà identico a quello previsto per la fascia 4 dell'Area Manageriale.

I Coadiutori avranno, a domanda, la possibilità di partecipare a un colloquio "straordinario" per il reinquadramento alla fascia 4 dell'Area Manageriale (il colloquio verterà sull'attività della Banca con riferimento al comparto di appartenenza ed avrà anche lo scopo di verificare la conoscenza della lingua inglese).

E' questo un aspetto su cui ci siamo opposti, purtroppo con esito negativo.

Abbiamo, però, ottenuto che i Coadiutori che non avanzassero alla fascia 4 dell'Area Manageriale o che decidessero di non partecipare al colloquio, manterranno la possibilità di partecipare, con cadenza annuale, al concorso per l'avanzamento alla Fascia 3 (ex F2) dell'Area Manageriale, con un numero di posti disponibili in linea con la percentuale media dell'ultimo triennio;

- l'istituzione del nuovo grado di 1° Assistente rappresenta una parziale risposta agli Assistenti Superiori che, dopo il 12° anno di anzianità nel grado, passano dallo scatto pesante (AIG) a quello leggero (AIS).

Il significativo peso assegnato all'anzianità consentirà l'avanzamento, in tempi brevi, al nuovo grado con un vantaggio economico garantito dai 10 scatti pesanti (AIG) in sostituzione di quelli leggeri (AIS) che avrebbe avuto nel grado di Assistente Superiore;

- sono stati definiti generalizzati aumenti degli avanzamenti, in tutte le Carriere, per il triennio 2017-2019;
- il superamento della Carriera Operaia e del ruolo tecnico, che sarebbero sostituiti dal "profilo", rappresenta un importante risultato a tutela di quei colleghi che, a domanda, potrebbero passare a un altro profilo (es. quello amministrativo);
- riconoscimento con decorrenza 1/1/2018, a domanda, del grado di Assistente, ai colleghi della Carriera Se.ge.si. che aderirono all'ampliamento mansionistico.
- Anche a coloro che aderiranno all'ampliamento dal 2016 in poi, sarà data l'opportunità di avanzare al grado di Assistente dopo 3 anni dalla scelta.

Sotto un profilo esclusivamente economico le acquisizioni più significative, **SENZA RICONOSCERE ALCUNA CONTROPARTITA ALLA BANCA**, sono:

- l'attribuzione del valore economico di 1 scatto e $\frac{1}{2}$, sotto forma di ASSEGNO AD PERSONAM NON RIASSORBIBILE E PENSIONABILE.

L'assegno sarebbe rivalutato al pari del livello stipendiale;

- adeguamento a € 580,24 dello scatto unico dei Vice Assistenti e di tutti gli scatti leggeri, di ogni carriera, inferiore a quella cifra;
- 2 scatti pesanti aggiuntivi riconosciuti a tutti i Coadiutori Principali e agli Operai di 1^a Super.

Anche sotto un profilo squisitamente sociale abbiamo acquisito la possibilità, a domanda, dei Centralinisti non vedenti di essere adibiti in altri compiti, riconducibili all'ambito mansionistico del grado rivestito.

Interventi migliorativi hanno interessato, infine, i trasferimenti in disponibilità, prevedendo l'aumento a 35 anni

dell'anzianità utile per poter partecipare alle sessioni.

Sull'esodo volontario sono state previste due possibili alternative (uscita con diritto a una tantum o in accompagnamento).

Forme di prepensionamento per il personale più anziano, che consentono un ricambio generazionale **SENZA RIDUZIONE DI ORGANICO**.

L'ipotesi di accordo, contiene, infine, **DEFINITI IMPEGNI CHE CONSENTANO**, in tempi brevi:

- a. il negoziato sulla Previdenza Complementare, in prima istanza per il riconoscimento alle colleghe e ai colleghi interessati, dei 6 milioni di Euro e degli interessi maturati al 31 dicembre 2015;
- b. l'apertura di un confronto negoziale sul Servizio BAN;
- c. il prosieguo del confronto sulle Filiali STC.

SOLO UN "SI" AL REFERENDUM CONSENTIRA' L'ENTRATA IN VIGORE DI TUTTO QUELLO CHE E' STATO DEFINITO NEL NEGOZIATO.

Qualora l'ipotesi di accordo non riscontrasse il consenso della maggioranza dei partecipanti alla consultazione referendaria, **TUTTO SAREBBE CANCELLATO IVI COMPRESO L'ESODO ANTICIPATO E SI CONFERMEREBBE L'ESISTENTE.**

Si rifugia nelle "menzogne" chi sostiene che esiste la possibilità di continuare il confronto negoziale.

Il disprezzo della verità per illudere le colleghe e i colleghi rappresenta un inganno che la categoria non merita.

DIFENDI I TUOI DIRITTI

VOTA "SI"

alla consultazione referendaria dell'11 marzo 2016

Roma lì, 9 marzo 2016

LA SEGRETERIA NAZIONALE FISAC-CGIL

LA SEGRETERIA NAZIONALE UILCA-UIL

LA SEGRETERIA GENERALE FALBI

Photo by [quinn.anya](#) 